

BAB IV

ANALISIS DATA DAN HASIL PENELITIAN

4.1 GAMBARAN TEMPAT PENELITIAN

4.1.1 Sejarah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang adalah perguruan tinggi di lingkungan Kementerian Agama yang dipimpin Rektor, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Menteri Agama. Universitas secara fungsional dibina oleh Menteri Agama. Direktur Jenderal Pendidikan Islam, dan pembinaan bidang ilmu umum secara teknis-akademis dilaksanakan oleh Menteri Pendidikan Nasional. Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi. Pembinaan di bidang pengelolaan keuangan dilaksanakan oleh Menteri Keuangan.

Untuk meningkatkan kinerja dalam memberikan pelayanan bidang pendidikan kepada masyarakat, Universitas telah mengembangkan organisasinya menjadi Badan Layanan Umum (BLU) melalui Surat Keputusan Menteri Keuangan Nomor 68/KMK.05/2008 tentang Penetapan UIN Malang sebagai Badan Layanan Umum.

Universitas Islam Negeri (UIN) Malang berdiri berdasarkan Surat Keputusan Presiden No. 50 tanggal 21 Juni 2004. Bermula dari gagasan para tokoh Jawa Timur untuk mendirikan lembaga pendidikan tinggi Islam di bawah Departemen Agama, dibentuklah Panitia Pendirian IAIN Cabang Surabaya

melalui Surat Keputusan Menteri Agama No. 17 Tahun 1961 yang bertugas untuk mendirikan Fakultas Syariah yang berkedudukan di Surabaya dan Fakultas Tarbiyah yang berkedudukan di Malang.

Dalam perkembangannya, fakultas cabang tersebut digabung dan secara struktural berada di bawah naungan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Sunan Ampel yang didirikan berdasarkan Surat Keputusan Menteri Agama No. 20 tahun 1965. Sejak saat itu, Fakultas Tarbiyah Malang merupakan fakultas cabang IAIN Sunan Ampel. Melalui Keputusan Presiden No. 11 Tahun 1997, pada pertengahan 1997 Fakultas Tarbiyah Malang IAIN Sunan Ampel beralih status menjadi Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Malang bersamaan dengan perubahan status kelembagaan semua fakultas cabang di lingkungan IAIN se-Indonesia yang berjumlah 33 buah. Dengan demikian, sejak saat itu pula STAIN Malang merupakan lembaga pendidikan tinggi Islam otonom yang lepas dari IAIN Sunan Ampel.

Di dalam rencana strategis pengembangannya sebagaimana tertuang dalam *Rencana Strategis Pengembangan STAIN Malang Sepuluh Tahun ke Depan (1998/1999-2008/2009)*, pada paruh kedua waktu periode pengembangannya STAIN Malang mencanangkan mengubah status kelembagaannya menjadi Universitas (<http://www.uin-malang.ac.id> diakses tanggal 08/05/2014).

Melalui Universitas Islam Negeri Malang diharapkan lahir ulama yang intelek dan/atau intelek profesional yang ulama. Maka dari itu, STAIN Malang waktu melakukan berbagai usaha untuk mengembangkan STAIN Malang menjadi sebuah Universitas.

Dalam rangka mengembangkan STAIN menuju Universitas, UIN Malang berusaha mengembangkan aspek-aspek. Yang pertama adalah aspek ideal, aspek ideal meliputi visi dan misi STAIN Malang. Selanjutnya adalah aspek institusional yang dikembangkan dalam RSP STAIN Malang adalah berupa reformasi dan oenegakan Paradigma Keilmuan Islam sebagai landasan dasar pengembangan keilmuan STAIN Malang. Paradigma keilmuan ini mengintegrasikan ilmu-ilmu dasar dan ilmu-ilmu instrumental. Ilmu-ilmu dasar yang dimaksud adalah ilmu-ilmu keislaman, seperti al-Qur'an, al-Hadis, Sejarah Islam, Pemikiran Islam, dan Masyarakat Islam. Sedangkan ilmu-ilmu instrumental terdiri dari ilmu bahasa, filsafat, Ilmu Alamiah Dasar, dan Ilmu Sosial Dasar. Kemudian adalah aspek operasional dari RSP STAIN Malang adalah berupa pertahapan proses merealisasikan aspek-aspek pengembangan ideal dan istitusional, yang dibagi menjadi dua fase masing-masing lima tahun, yakni fase lima tahun pertama dan fase lima tahun kedua. Fase lima tahun pertama memfokuskan pada pengembangan program-program khusus untuk memenuhi kebutuhan guru-guru yang berkualitas di madrasah-madrasah Tsanawiyah dan Aliyah melalui Program Akta IV dan program Guru Madrasah Unggulan (Samsul, 2004: 8).

Selain aspek-aspek tersebut, STAIN Malang juga melakukan pengembangan-pengembangan untuk menjadi sebuah universitas. Pengembangan yang pertama adalah pengembangan akademik. Pengembangan akademik berorientasi pada pemenuhan kebutuhan sebuah universitas dalam aspek ketenagaan akademik, kurikulum akademik, labioratorium, perpustakaan,

penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Aspek tenaga akademik ditingkatkan baik kuantitas maupun kualitasnya. Keadaan tenaga akademik (dosen) untuk tahun akademik 1998/1999 sejumlah 70 dosen yang tersebar pada empat jurusan dan enam program studi yang ada: Tarbiyah (29 orang), Syari'ah (15 orang), Sastra dan Seni Abad (17 orang), dan urusan Psikologi (9 orang). Rasio dosen-mahasiswa 1:36,65 yang tergolong kecil, dan karenanya perlu ditingkatkan menjadi sekitar rasio 1:20.

STAIN Malang menargetkan penambahan dosen sejumlah 670 dosen untuk 9 fakultas/jurusan dan 24 jurusan/program studi UIN Malang ke depan. Pada tahun akademik 2004/2005 ketika STAIN Malang menjadi UIN Malang diproyeksikan membutuhkan sejumlah 394 dosen yang tersebar pada 9 fakultas/jurusan dan 24 jurusan/program studi, dengan rasio-rasio dosen-mahasiswa cukup besar, yakni 1:18. Keadaan ini direncanakan meningkat hampir dua kali lipat pada tahun akademik 2008/2009 (yang merupakan akhir pengembangan lima tahun akademik 2008/2009 (yang merupakan akhir pengembangan lima tahun kedua dalam RSP STAIN Malang 10 tahun ke depan) menjadi 546 dosen, dengan rasio yang masih tinggi, yaitu 1:18,14. Dari segi peningkatan kualitas dosen, STAIN Malang menyekolahkan para dosen ke jenjang pendidikan lebih tinggi di tingkat Magister (S2) dan Doktor (S3).

Melalui upaya yang sungguh-sungguh dan bertanggung jawab usulan menjadi universitas disetujui Presiden melalui Surat Keputusan Presiden RI (Samsul, 2004: 14).

Pengembangan kelembagaan bertujuan memperkuat fakultas dan jurusan yang telah ada, dan membuka fakultas dan jurusan yang belum ada dan dibutuhkan dalam rangka memenuhi kualifikasi sebuah universitas. Ideal yang dirasakan berat adalah yang berhubungan dengan tekanan untuk membawa konsep Universitas Islam yang diekspresikan dalam struktur bangunan keilmuan (atau dalam Paradigma Keilmuan) yang akan dikembangkan. Tonggak peradaban universitas yang unik ditunjukkan oleh STAIN Malang dengan pengembangan lembaga-lembaga strategis yang mencoba membangun tradisi dan kultur peradaban yang mempertahankan semangat jiwa Islam dan keterbukaan kepada segala bentuk perkembangan sosial, ekonomi, dan iptek.

Di antara lembaga yang dimaksudkan adalah *pertama*, Program Khusus Pengajaran Bahasa (PKPB). Lembaga ini bertujuan untuk membangun kemampuan mahasiswa dalam bahasa Arab yang selanjutnya dijadikan sebagai alat dalam melakukan kajian ke-Islaman. Lembaga ini memiliki dua jenis, yakni Bahasa Arab dan Inggris.

Kedua, Ma'had al-'Ali Sunan Ampel. Lembaga ini merupakan sebuah pesantren kampun yang menyelenggarakan berbagai kajian kitab kuning secara rutin. Kultur religius dibina dengan kegiatan-kegiatan prodik, mulai setelah shalat berjamaah sejak subuh hingga isya'. Tujuan penyelenggaraan program-program kajian di Ma'had adalah untuk mempertajam spiritualitas dan intelektualitas santri (Samsul, 2004:17).

Selain itu, juga ada pengembangan kemahasiswaan. Pengembangan kemahasiswaan berorientasi pada pengembangan bakat, minat, kecakapan,

keluasan wawasan dan ilmu, kedalaman spiritual, keluhuran akhlak, dan kepekaan lingkungan.

Pembinaan alumni juga tak kalah penting. Alumni IAIN/STAIN Malang masih dipandang sebagai bagian integral dari kehidupan kampus sehingga keberadaannya di mana pun diharapkan dapat memberikan masukan bagi pengembangan kampus. Oleh karena itu, organisasi alumni STAIN Malang yang sudah terbentuk terus dikembangkan agar dapat menjalankan peran-perannya terhadap kampus secara lebih signifikan di masa depan (Samsul, 2004: 21).

Selain itu, STAIN Malang juga melakukan pengembangan fisik. Pengembangan fisik dimaksudkan untuk memenuhi kriteria dan kualifikasi ruang bangunan bagi terselenggaranya berbagai kegiatan akademik, administrasi perkantoran, kegiatan mahasiswa, pusat bisnis, serta ruang-ruang yang dibutuhkan bagi pengembangan lainnya. Perkembangan paling mutakhir dari pengembangan (atau penambahan) fasilitas fisik itu adalah pembangunan Gedung Kuliah Bersama (GKB) yang diresmikan operasionalisasinya oleh Menteri Agama RI, Dr. KH. Said Agil Husin Al-Munawar, MA, pada Januari 2004. Pada kesempatan itu, Menteri Agama juga melaksanakan peletakan batu pertama pembangunan gedung Ma'had tahap kedua. Selain itu, UIN Malang juga telah merampungkan pembangunan gedung *Bisnis Center* yang dikhususkan sebagai pusat kegiatan bisnis dan pengembangan ekonomi (*profit oriented*), yang dirancang untuk meningkatkan devisa atau income bagi pembangunan universitas, termasuk di dalamnya peningkatan kesejahteraan dosen dan karyawan. Gedung ini diresmikan

pada Februari 2004 oleh Dirjen Agama Departemen Agama, Prof. Dr. H.A. Qodri A. Azizy, MA.

Pada paruh pertama tahun 2004, pengembangan fisik yang telah dirampungkan menunjukkan kriteria peningkatan yang cukup tinggi, di antaranya, ruang kelas yang dulu berjumlah hanya 24 ruang, saat ini mencapai 99 ruang; asrama mahasiswa yang dulu hanya menampung 20 orang, saat ini mampu menampung 1.500 mahasiswa; luas tanah meningkat dari 10 ha menjadi 12 ha; rumah dinas bertambah enam; serta kendaraan dinas bertambah dari tiga mobil menjadi 28, dan sebuah kendaraan roda dua menjadi 14 (Samsul, 2004: 22).

STAIN Malang melakukan berbagai lobi tingkat tinggi dan dengan perjuangan yang tak kenal lelah untuk memperlancar proses realisasi berbagai usulan atau proposal pengembangan untuk menjadi UIN Malang. STAIN Malang menghadapi setiap persolana dengan semangat juang yang tinggi disertai kesiapan dan kemampuan menghadapi berbagai risiko struktural, sosioemosional, psikologis dan intelektual.

Dengan demikian, tanggal 21 Juni 2004 dan diresmikan oleh Menko Kesra ad Interim Prof. H.A. Malik Fadjar, M.Sc bersama Menteri Agama Prof. Dr. H. Said Agil Husin Munawwar, M.A. atas nama Presiden pada 8 Oktober 2004 dengan nama Universitas Islam Negeri (UIN) Malang dengan tugas utamanya adalah menyelenggarakan program pendidikan tinggi bidang ilmu agama Islam dan bidang ilmu umum. Dengan demikian, 21 Juni 2004 merupakan hari jadi Universitas ini.

4.1.2 Visi dan Misi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Universitas Islam Negeri ini memiliki ciri khusus sebagai implikasi dari model pengembangan keilmuannya, yakni keharusan seluruh bagi anggota sivitas akademika menguasai bahasa Arab dan bahasa Inggris, Ngalamers. Melalui bahasa Arab, diharapkan mereka mampu melakukan kajian Islam melalui sumber aslinya yaitu Al-Qur'an dan Hadits. Sementara melalui bahasa Inggris, mereka diharapkan bisa mengkaji ilmu-ilmu umum dan modern, selain sebagai piranti komunikasi global. Oleh karena itu, tak usah heran jika UIN dijuluki sebagai "Bilingual University" yang memiliki visi dan misi sebagai berikut:

1) Visi:

Menjadi universitas Islam terkemuka dalam penyelenggaraan pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat untuk menghasilkan lulusan yang memiliki kekokohan aqidah, kedalaman spiritual, keluhuran akhlak, keluasan ilmu, dan kematangan profesional, dan menjadi pusat pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni yang bercirikan Islam serta menjadi penggerak kemajuan masyarakat.

2) Misi:

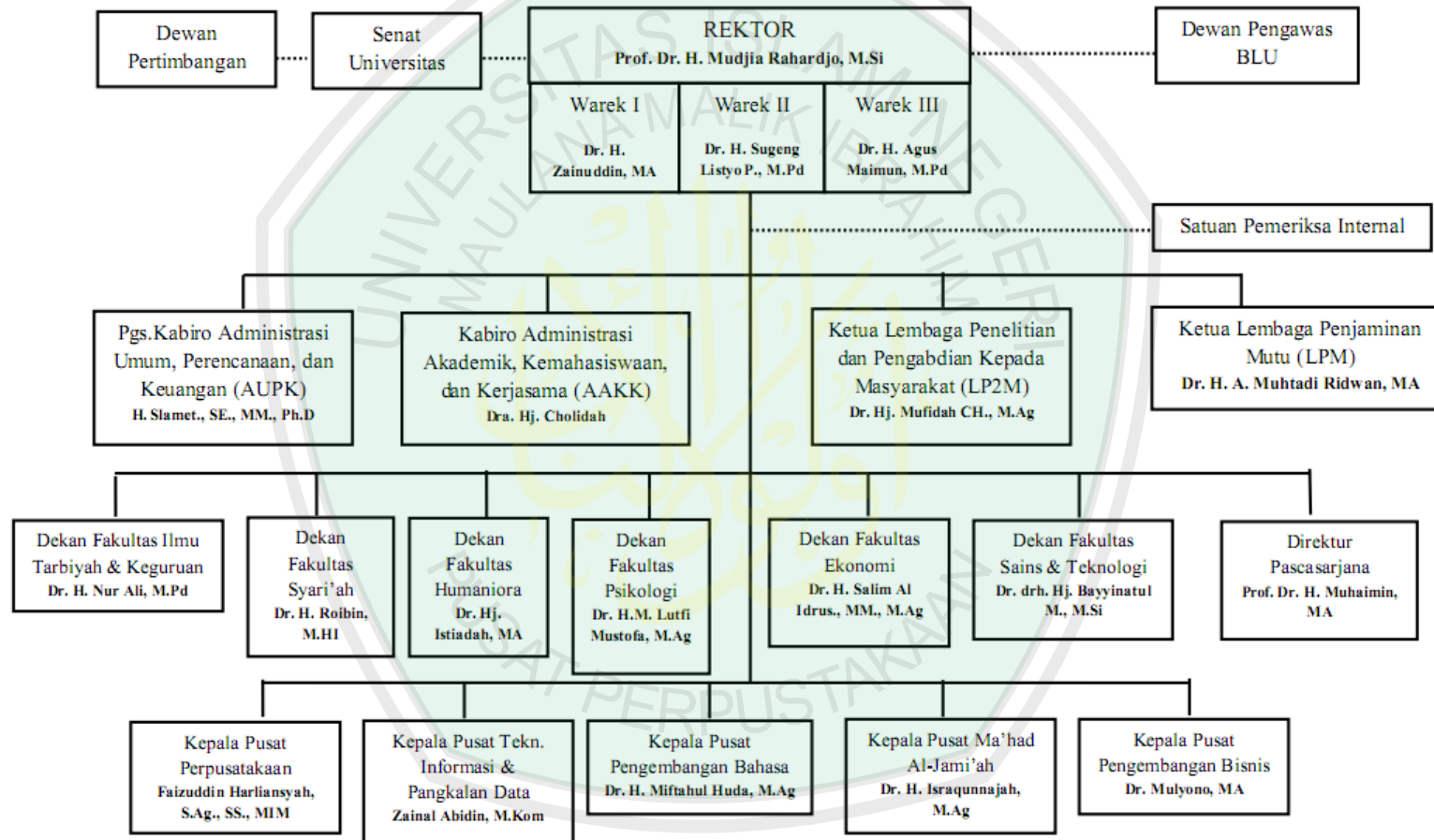
- a) Mengantarkan mahasiswa memiliki kekokohan akidah dan kedalaman spiritual, keluasan ilmu dan kematangan profesional.
- b) Memberikan pelayanan dan penghargaan kepada penggali ilmu pengetahuan, khususnya ilmu pengetahuan dan teknologi serta seni yang bercirikan Islam.

- c) Mengembangkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pengkajian dan penelitian ilmiah.
- d) Menjunjung tinggi, mengamalkan, dan memberikan keteladanan dalam kehidupan atas dasar nilai-nilai Islam dan budaya luhur bangsa Indonesia.

Untuk mencapai visi itulah, UIN Maliki juga mengembangkan *ma'had* atau pesantren kampus dimana seluruh mahasiswa tahun pertama harus tinggal di *ma'had*. Pendidikan di perguruan tinggi ini sendiri merupakan sintesis antara tradisi universitas dan *ma'had* atau pesantren. Melalui model pendidikan itulah, diharapkan akan lahir lulusan yang berpredikat ulama yang intelek profesional atau intelek profesional yang ulama. Ciri utama sosok lulusan demikianlah yang diharapkan bisa menguasai disiplin ilmu masing-masing sesuai pilihannya, dan juga menguasai Al-Qur'an dan Hadits sebagai sumber ajaran Islam.

4.1.3 Struktur Organisasi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Gambar 4.1
PERATURAN MENTERI AGAMA NOMOR 8 TAHUN 2013
STRUKTUR ORGANISASI UIN MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG BADAN LAYANAN UMUM (BLU)



4.2 PEMBAHASAN DATA DAN HASIL PENELITIAN

4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Terdiri dari 4 indikator dari variable bebas (independen), 8 indikator dari variable intervening (perantara) dan 4 indikator dari variable terikat (dependent).

Kuesioner yang telah disebarkan selama 24 hari kepada 101 responden yang terdiri dari 10 karyawan Administrasi Fakultas Ekonomi, 7 karyawan Administrasi Fakultas Syariah, 12 karyawan Administrasi Fakultas Tarbiyah, 13 karyawan Administrasi Fakultas Sains dan Teknologi, 8 karyawan Administrasi Fakultas Humaniora dan Budaya, 11 karyawan Perpustakaan, 11 karyawan Bagian Umum, 10 karyawan Bagian Administrasi dan Informasi Akademik, 5 karyawan Pusat TI dan Pangkalan Data serta 14 karyawan Kemahasiswaan dan Unit yang jumlah totalnya 101 karyawan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Berikut karakteristik responden secara terperinci:

4.2.1.1 Total Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

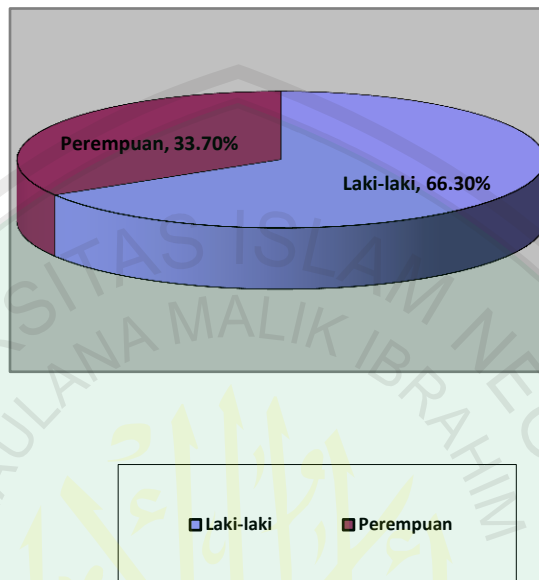
Untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 4.1
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Pendidikan	Jumlah	Presentase
1.	Laki-laki	67	66,3
2.	Perempuan	34	33,7
	Jumlah	101	100%

Sumber: Data Responden Karyawan UIN Maliki Malang 2014

Gambar 4.2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Sumber: Data Responden Karyawan UIN Maliki Malang 2014

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa karyawan UIN Maliki Malang yang terpilih sebagai responden sebanyak 101 orang dan tidak terbatas pada jenis kelamin tertentu. Data yang diperoleh melalui kuesioner yang diisi oleh responden menunjukkan bahwa frekuensi responden laki-laki sebesar 67 orang dengan presentase 66,3%, sedangkan frekuensi responden perempuan sebesar 34 orang dengan presentase 33,7%. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki. Pada dasarnya, semua karyawan menggunakan perangkat lunak absensi sidik jari, karena absensi AFIS tidak digolongkan berdasarkan gender.

4.2.1.2 Total Responden Berdasarkan Pendidikan

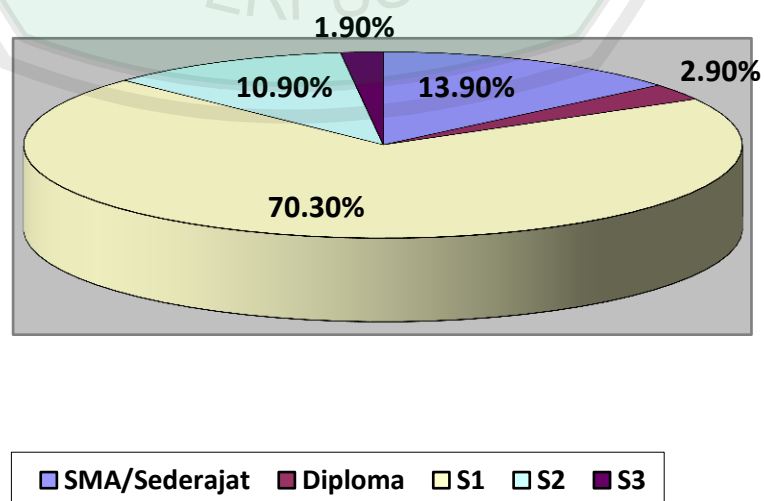
Untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 4.2
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah	Presentase
1.	SMA/Sederajat	14	13,9
2.	Diploma	3	2,9
3.	S1	71	70,3
4.	S2	11	10,9
5.	S3	2	1,9
	Jumlah	101	100%

Sumber: Data Responden Karyawan UIN Maliki Malang 2014

Gambar 4.3
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan



Berdasarkan data yang dikumpulkan oleh peneliti, telah didapatkan data jumlah responden menurut pendidikannya yaitu responden terbanyak adalah lulusan S1 dengan jumlah 71 karyawan atau 70,3%, diikuti lulusan SMA/Sederajat sebanyak 14 karyawan atau 13,9%, kemudian S2 Sebanyak 11 karyawan atau 10,9%, selanjutnya lulusan Diploma sebanyak 3 karyawan atau 2,9% dan yang terakhir S3 dengan jumlah 2 karyawan atau 1,9%.

4.2.1.3 Total Responden Berdasarkan Usia

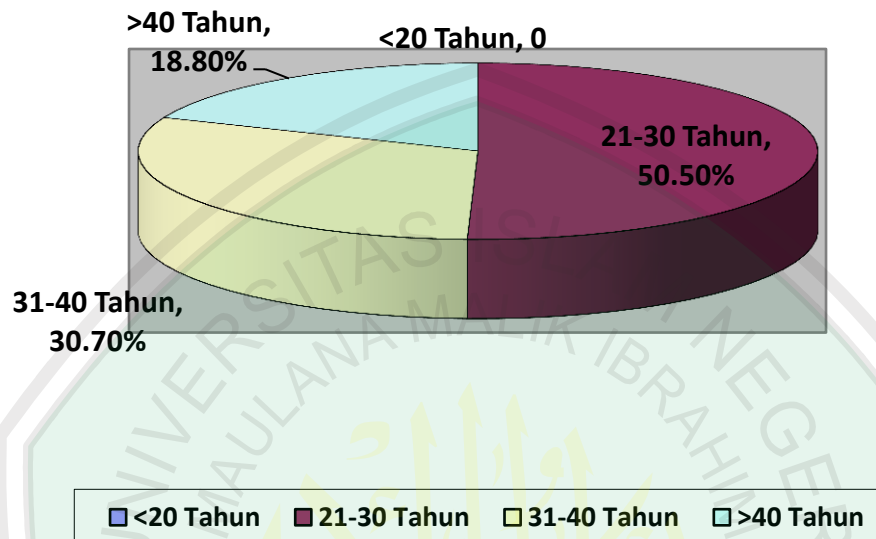
Untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut ini:

Tabel 4.3
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah	Presentase
1.	<20 Tahun	0	0
2.	21-30 Tahun	51	50,5
3.	31-40 Tahun	31	30,7
4.	>40 Tahun	19	18,8
	Jumlah	101	100%

Sumber: Data Responden Karyawan UIN Maliki Malang 2014

Gambar 4.4
Distribusi Responden Berdasarkan Usia



Sumber: Data Responden Karyawan UIN Maliki Malang 2014

Berdasarkan data yang dikumpulkan oleh peneliti, telah didapatkan data jumlah responden menurut Usia yaitu responden terbanyak adalah usia 21-30 Tahun dengan jumlah 51 karyawan atau 50,5%, diikuti usia 31-40 Tahun sebanyak 14 karyawan atau 13,9%, kemudian usia >40 Tahun sebanyak 11 karyawan atau 10,9%, dan yang terakhir Usia <20 Tahun dengan jumlah 0 karyawan atau tidak ada responden yang umurnya dibawah 20 Tahun.

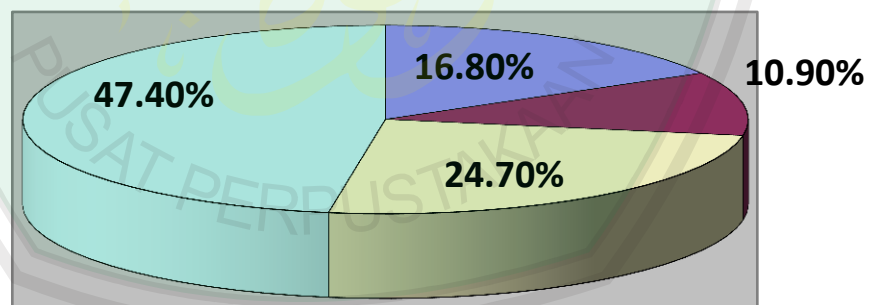
4.2.1.4 Total Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.4
Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Jumlah	Presentase
1.	<1 Tahun	17	16,8
2.	1-2 Tahun	11	10,9
3.	3-4 Tahun	25	24,7
4.	>5 Tahun	48	47,4
	Jumlah	101	100%

Sumber: Data Responden Karyawan UIN Maliki Malang 2014

Gambar 4.5
Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja



■ <1 Tahun ■ 1-2 Tahun ■ 3-4 Tahun ■ >5 Tahun

Sumber: Data Responden Karyawan UIN Maliki Malang 2014

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, dapat dilihat dari 101 orang responden, diperoleh frekuensi responden berdasarkan masa kerjanya yaitu, <1 tahun responden yang bekerja sebanyak 17 orang atau 16,8%, 1 - 2 tahun sebanyak 11 orang atau 10,9%, 3-4 tahun sebanyak 25 orang 24,7%, dan >5 tahun sebanyak 48 orang atau 47,4%. Dari kondisi tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden telah mempunyai masa kerja lebih dari 5 tahun yang menandakan bahwa para karyawan mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap UIN Maliki Malang.

4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian

4.2.2.1 Analisis dan Pembahasan Variabel Absensi *Automatic Fingerprint Identification System* (AFIS)

Absensi *Automatic Fingerprint Identification System* (AFIS) adalah Variabel Independen (X) yang terdiri dari 4 indikator, masing-masing indikator tersebut diwakili oleh beberapa item pernyataan yang diturunkan dari indikator. Indikator tersebut yaitu *Funcionality* (X₁) terdiri dari 4 item pernyataan, *Reliability* (X₂) terdiri dari 3 item pernyataan, *Usability* (X₃) terdiri dari 2 item pernyataan, dan *Efficiensy* (X₄) terdiri dari 2 item pernyataan.

1. *Funcionality* / Fungsional (X₁)

Berdasarkan kuesioner yang telah divalidasi dan disebarikan kepada responden dalam mengukur Absensi AFIS maka pada variabel *Funcionality* terdapat 4 item pernyataan yaitu: *Suitabiliy* (Kesesuaina) (X_{1.1}), *Accuracy* (Akurasi) (X_{1.2}), *Compliance* (Kepatuhan) (X_{1.3}) dan *Security* (Keamanan) (X_{1.4}).

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Item Pertanyaan Absensi *Automatic Fingerprint Identification System* (AFIS)

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	4.0	4.0	4.0
2	19	18.8	18.8	22.8
3	12	11.9	11.9	34.7
4	48	47.5	47.5	82.2
5	18	17.8	17.8	100.0
Total	101	100.0	100.0	

Sumber: Data Responden Karyawan UIN Maliki Malang 2014

Pada tabel diatas terlihat bahwa tanggapan karyawan tentang pernyataan “Saya percaya bahwa data dari absensi ceklok (*Fingerprint*) sesuai dengan apa yang terjadi sebenarnya” menunjukkan sebanyak 17,8% menjawab sangat setuju, 47,5% menjawab setuju, 11,9% menjawab netral. Sedangkan yang menjawab tidak setuju sebanyak 18,8% dan 4% menjawab sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan secara umum responden menyatakan setuju atas item pernyataan diatas.

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Item Pertanyaan Absensi *Automatic Fingerprint Identification System* (AFIS)
X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	8	7.9	7.9	7.9
2	22	21.8	21.8	29.7
3	16	15.8	15.8	45.5
4	41	40.6	40.6	86.1
5	14	13.9	13.9	100.0
Total	101	100.0	100.0	

Sumber: Data Responden Karyawan UIN Maliki Malang 2014

Pada tabel diatas terlihat bahwa tanggapan karyawan tentang pernyataan “Saya setuju bahwa cara kerja absensi ceklok (*fingerprint*) sangat akurat untuk memantau presensi para karyawan” menunjukkan sebanyak 13,9% menjawab sangat setuju, 40,6% menjawab setuju, 15,8% menjawab netral. Sedangkan yang menjawab tidak setuju sebanyak 21,8% dan 7,9% menjawab sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan secara umum responden menyatakan setuju atas item pernyataan diatas.

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Item Pertanyaan Absensi *Automatic Fingerprint Identification System* (AFIS)
X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	7	6.9	6.9	6.9
2	27	26.7	26.7	33.7
3	11	10.9	10.9	44.6
4	33	32.7	32.7	77.2
5	23	22.8	22.8	100.0
Total	101	100.0	100.0	

Sumber: Data Responden Karyawan UIN Maliki Malang 2014

Pada tabel diatas terlihat bahwa tanggapan karyawan tentang pernyataan “Saya selalu datang tepat waktu saat jam masuk kerja dan meninggalkan kantor setelah jam kerja kantor selesai sejakditerapkannya absensi ceklok (*fingerprint*)” menunjukkan sebanyak 22,8% menjawab sangat setuju, 32,7% menjawab setuju, 10,9% menjawab netral. Sedangkan yang menjawab tidak setuju sebanyak 26,7% dan 6,9% menjawab sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan secara umum responden menyatakan setuju atas item pernyataan diatas.

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Item Pertanyaan Absensi *Automatic Fingerprint Identification System* (AFIS)
X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	6	5.9	5.9	5.9
2	21	20.8	20.8	26.7
3	17	16.8	16.8	43.6
4	45	44.6	44.6	88.1
5	12	11.9	11.9	100.0
Total	101	100.0	100.0	

Sumber: Data Responden Karyawan UIN Maliki Malang 2014

Pada tabel diatas terlihat bahwa tanggapan karyawan tentang pernyataan “Saya percaya absensi ceklok (*Fingerprint*) mampu menjaga agar terhindar dari manipulasi data absensi” menunjukkan sebanyak 11,9% menjawab sangat setuju, 44,6% menjawab setuju, 16,8% menjawab netral. Sedangkan yang menjawab tidak setuju sebanyak 20,8% dan 5,9% menjawab sangat tidak setuju. Hal ini

menunjukkan secara umum responden menyatakan setuju atas item pernyataan diatas.

Pada indikator *Functionali*(fungsional) untuk $X_{1.1}$, $X_{1.2}$, $X_{1.3}$ dan $X_{1.4}$ sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju. Artinya bahwa responden setuju bahwa Absensi AFIS memiliki fungsi yang baik bagi karyawan.

2. *Reliability* (Dapat Dipercaya) (X_2)

Berdasarkan kuesioner yang telah divalidasi dan disebarikan kepada responden dalam mengukur Absensi AFIS maka pada variabel *Reliability* terdapat 3 item pernyataan yaitu: *Maturity* (Kelayakan) ($X_{2.1}$), *Fault Tolerance* (mampu mendeteksi kelayakan) ($X_{2.2}$), dan *Recovrability* (memperbaiki kesalahan) ($X_{2.3}$).

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi Item Pertanyaan Absensi *Automatic Fingerprint Identification System* (AFIS)
X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	8	7.9	7.9	7.9
3	18	17.8	17.8	25.7
4	53	52.5	52.5	78.2
5	22	21.8	21.8	100.0
Total	101	100.0	100.0	

Sumber: Data Responden Karyawan UIN Maliki Malang 2014

Pada tabel diatas terlihat bahwa tanggapan karyawan tentang pernyataan “Saya setuju absensi ceklok (*Fingerprint*) layak digunakan disini” menunjukkan sebanyak 21,8% menjawab sangat setuju, 52,5% menjawab setuju, 17,8% menjawab netral. Sedangkan yang menjawab tidak setuju sebanyak 7,9% dan 0%

menjawab sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan secara umum responden menyatakan setuju atas item pernyataan diatas.

Tabel 4.10
Distribusi Frekuensi Item Pertanyaan Absensi *Automatic Fingerprint Identification System* (AFIS)
X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	30	29.7	29.7	100.0
2	37	36.6	36.6	70.3
3	19	18.8	18.8	33.7
4	10	9.9	9.9	5.0
5	5	5.0	5.0	14.9
Total	101	100.0	100.0	

Sumber: Data Responden Karyawan UIN Maliki Malang 2014

Pada tabel diatas terlihat bahwa tanggapan karyawan tentang pernyataan “Saya berharap absensi ceklok (*Fingerprint*) ditiadakan sebab kesalahan saya bisa terdeteksi” menunjukkan sebanyak 29,7% menjawab sangat tidak setuju, 36,6% menjawab tidak setuju, 18,8% menjawab netral. Sedangkan yang menjawab setuju sebanyak 9,9% dan 5,0% menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan secara umum responden menyatakan tidak setuju atas item pernyataan diatas.

Tabel 4.11
Distribusi Frekuensi Item Pertanyaan Absensi *Automatic Fingerprint Identification System* (AFIS)
X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	10	9.9	9.9	9.9
2	23	22.8	22.8	32.7
3	24	23.8	23.8	56.4
4	39	38.6	38.6	95.0
5	5	5.0	5.0	100.0
Total	101	100.0	100.0	

Sumber: Data Responden Karyawan UIN Maliki Malang 2014

Pada tabel diatas terlihat bahwa tanggapan karyawan tentang pernyataan “Saya takut datang terlambat karena adanya absensi ceklok (*Fingerprint*)” menunjukkan sebanyak 5,0% menjawab sangat setuju, 38,6% menjawab setuju, 23,8% menjawab netral. Sedangkan yang menjawab tidak setuju sebanyak 22,8% dan 9,9% menjawab sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan secara umum responden menyatakan setuju atas item pernyataan diatas.

Pada indikator *Reliability* (dapat dipercaya) untuk X_{2.1}, X_{2.2}, dan X_{2.3} sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju. Artinya bahwa i karyawan percaya dengan Absensi AFIS.

3. *Usability* (Kegunaan)

Berdasarkan kuesioner yang telah divalidasi dan disebarkan kepada responden dalam mengukur Absensi AFIS maka pada variabel *Usability* terdapat 2 item pernyataan yaitu: *Understandability* (mampu dipahami) (X_{3.1}) dan *Operability* (mampu dioperasikan) (X_{3.2}).

Tabel 4.12
Distribusi Frekuensi Item Pertanyaan Absensi *Automatic Fingerprint Identification System* (AFIS)
X3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	2.0	2.0	2.0
2	2	2.0	2.0	4.0
3	26	25.7	25.7	29.7
4	52	51.5	51.5	81.2
5	19	18.8	18.8	100.0
Total	101	100.0	100.0	

Sumber: Data Responden Karyawan UIN Maliki Malang 2014

Pada tabel diatas terlihat bahwa tanggapan karyawan tentang pernyataan “Saya paham dengan cara kerja absensi ceklok (*Fingerprint*)” menunjukkan sebanyak 18,8% menjawab sangat setuju, 51,5% menjawab setuju, 25,7% menjawab netral. Sedangkan yang menjawab tidak setuju sebanyak 2,0% dan 2,0% menjawab sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan secara umum responden menyatakan setuju atas item pernyataan diatas.

Tabel 4.13
Distribusi Frekuensi Item Pertanyaan Absensi *Automatic Fingerprint Identification System* (AFIS)
X3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.0	1.0	1.0
3	15	14.9	14.9	15.8
4	54	53.5	53.5	69.3
5	31	30.7	30.7	100.0
Total	101	100.0	100.0	

Sumber: Data Responden Karyawan UIN Maliki Malang 2014

Pada tabel diatas terlihat bahwa tanggapan karyawan tentang pernyataan “Saya bisa menggunakan absensi ceklok (*Fingerprint*) dengan baik” menunjukkan sebanyak 30,7% menjawab sangat setuju, 53,5% menjawab setuju, 14,9% menjawab netral. Sedangkan yang menjawab tidak setuju sebanyak 1,0% dan 0% menjawab sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan secara umum responden menyatakan setuju atas item pernyataan diatas.

Pada indikator *Usability* (kegunaan) untuk $X_{3.1}$, dan $X_{3.2}$ sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju. Artinya bahwa responden setuju bahwa Absensi AFIS memiliki kegunaan yang baik bagi karyawan.

4. *Efficiency* (Efisien) (X_4)

Berdasarkan kuesioner yang telah divalidasi dan disebarkan kepada responden dalam mengukur Absensi AFIS maka pada variabel *Efficiency* terdapat 2 item pernyataan yaitu: *Time Behavior* (mudah) ($X_{4.1}$) dan *Resource Behavior* (Singkat) ($X_{4.2}$),

Tabel 4.14
Distribusi Frekuensi Item Pertanyaan Absensi Automatic Fingerprint Identification System (AFIS)
X4.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	2.0	2.0	2.0
2	8	7.9	7.9	9.9
3	13	12.9	12.9	22.8
4	47	46.5	46.5	69.3
5	31	30.7	30.7	100.0
Total	101	100.0	100.0	

Sumber: Data Responden Karyawan UIN Maliki Malang 2014

Pada tabel diatas terlihat bahwa tanggapan karyawan tentang pernyataan “Saya bisa lebih cepat dalam mengisi daftar kehadiran setelah diterapkannya ceklok (*Fingerprint*)” menunjukkan sebanyak 30,7% menjawab sangat setuju, 46,5% menjawab setuju, 12,9% menjawab netral. Sedangkan yang menjawab tidak setuju sebanyak 7,9% dan 2,0% menjawab sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan secara umum responden menyatakan setuju atas item pernyataan diatas.

Tabel 4.15
Distribusi Frekuensi Item Pertanyaan Absensi *Automatic Fingerprint Identification System* (AFIS)
X4.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.0	1.0	1.0
3	11	10.9	10.9	11.9
4	58	57.4	57.4	69.3
5	31	30.7	30.7	100.0
Total	101	100.0	100.0	

Sumber: Data Responden Karyawan UIN Maliki Malang 2014

Pada tabel diatas terlihat bahwa tanggapan karyawan tentang pernyataan “Saya dapat dengan mudah menggunakan absensi ceklok (*Fingerprint*)” menunjukkan sebanyak 30,7% menjawab sangat setuju, 57,4% menjawab setuju, 10,9% menjawab netral. Sedangkan yang menjawab tidak setuju sebanyak 1,0% dan 0% menjawab sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan secara umum responden menyatakan setuju atas item pernyataan diatas.

Keterangan:

1 : STS : Sangat Tidak Setuju

3 : N : Netral

5 : SS : Sangat Setuju

2 : TS : Tidak Setuju

4 : S : Setuju

Data pada Tabel 4.5 - 4.15 diatas menunjukkan penyebaran data hasil jawaban responden terhadap variable Absensi *Automatic Fingerprint Identification System* (AFIS) dengan kuesioner yang diarahkan pada indikator *Functionali, Reliability, Usability, dan Efficiency*. Jawaban responden tertinggi terdapat pada jawaban setuju yang artinya responden mendukung akan adanya Absensi AFIS.

4.2.3.2 Analisis dan Pembahasan Variabel Disiplin Kerja

Disiplin Kerja adalah Varibel *Intervening* (Z) yang terdiri dari 8 indikator, masing-masing indikator tersebut diwakili oleh beberapa item pernyataan yang diturunkan dari indicator. Indikator tersebut yaitu Tujuan dan Kemampuan (Z_1) terdiri dari 2 item pernyataan, Teladan Pimpinan (Z_2) terdiri dari 1 item pernyataan, Balas jasa (Z_3) terdiri dari 2 item pernyataan, Keadilan (Z_4) terdiri dari 1 item pernyataan, Waskat (Z_5) terdiri dari 1 item pernyataan, Sanksi hukuman (Z_6) terdiri dari 1 item pernyataan, Ketegasan (Z_7) terdiri dari 1 item pernyataan, Hubungan Kemanusiaan (Z_8) terdiri dari 1 item pernyataan.

Tabel 4.16
Distribusi Frekuensi Item Pertanyaan Disiplin Kerja
Z1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	13	12.9	12.9	12.9
4	68	67.3	67.3	80.2
5	20	19.8	19.8	100.0
Total	101	100.0	100.0	

Sumber: Data Responden Karyawan UIN Maliki Malang 2014

Pada tabel diatas terlihat bahwa tanggapan karyawan tentang pernyataan “Saya memahami tujuan organisasi tempat saya bekerja” menunjukkan sebanyak 19,8% menjawab sangat setuju, 67,3% menjawab setuju, 12,9% menjawab netral. Sedangkan yang menjawab tidak setuju sebanyak 0% dan 0% menjawab sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan secara umum responden menyatakan setuju atas item pernyataan diatas.

Tabel 4.17
Distribusi Frekuensi Item Pertanyaan Disiplin Kerja
Z1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	8	7.9	7.9	7.9
3	13	12.9	12.9	20.8
4	47	46.5	46.5	67.3
5	33	32.7	32.7	100.0
Total	101	100.0	100.0	

Sumber: Data Responden Karyawan UIN Maliki Malang 2014

Pada tabel diatas terlihat bahwa tanggapan karyawan tentang pernyataan “Saya langsung memulai untuk menyelesaikan tugas saya setibanya dikantor” menunjukkan sebanyak 32,7% menjawab sangat setuju, 46,5% menjawab setuju, 12,9% menjawab netral. Sedangkan yang menjawab tidak setuju sebanyak 7,9% dan 0% menjawab sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan secara umum responden menyatakan setuju atas item pernyataan diatas.

Tabel 4.18
Distribusi Frekuensi Item Pertanyaan Disiplin Kerja
Z2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	6	5.9	5.9	5.9
2	14	13.9	13.9	19.8
3	25	24.8	24.8	44.6
4	43	42.6	42.6	87.1
5	13	12.9	12.9	100.0
Total	101	100.0	100.0	

Sumber: Data Responden Karyawan UIN Maliki Malang 2014

Pada tabel diatas terlihat bahwa tanggapan karyawan tentang pernyataan “Saya ingin seperti atasan saya yang selalu memberikan contoh yang baik untuk bekerja secara disiplin” menunjukkan sebanyak 12,9% menjawab sangat setuju, 42,6% menjawab setuju, 24,8% menjawab netral. Sedangkan yang menjawab tidak setuju sebanyak 13,9% dan 5,9% menjawab sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan secara umum responden menyatakan setuju atas item pernyataan diatas.

Tabel 4.19
Distribusi Frekuensi Item Pertanyaan Disiplin Kerja

Z3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	2.0	2.0	2.0
2	17	16.8	16.8	18.8
3	22	21.8	21.8	40.6
4	43	42.6	42.6	83.2
5	17	16.8	16.8	100.0
Total	101	100.0	100.0	

Sumber: Data Responden Karyawan UIN Maliki Malang 2014

Pada tabel diatas terlihat bahwa tanggapan karyawan tentang pernyataan “Saya selalu mendapatkan gaji dan tunjangan yang sesuai” menunjukkan sebanyak 16,8% menjawab sangat setuju, 42,6% menjawab setuju, 21,8% menjawab netral. Sedangkan yang menjawab tidak setuju sebanyak 16,8% dan 2,0% menjawab sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan secara umum responden menyatakan setuju atas item pernyataan diatas.

Tabel 4.20
Distribusi Frekuensi Item Pertanyaan Disiplin Kerja
Z3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	12	11.9	11.9	11.9
4	35	34.7	34.7	46.5
5	54	53.5	53.5	100.0
Total	101	100.0	100.0	

Sumber: Data Responden Karyawan UIN Maliki Malang 2014

Pada tabel diatas terlihat bahwa tanggapan karyawan tentang pernyataan “Saya harus bisa memberi pelayanan yang ramah dan bekerja dengan baik” menunjukkan sebanyak 53,5% menjawab sangat setuju, 34,7% menjawab setuju, 11,9% menjawab netral. Sedangkan yang menjawab tidak setuju sebanyak 0% dan 0% menjawab sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan secara umum responden menyatakan setuju atas item pernyataan diatas.

Tabel 4.21
Distribusi Frekuensi Item Pertanyaan Disiplin Kerja
Z4.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	3.0	3.0	3.0
2	26	25.7	25.7	28.7

3	34	33.7	33.7	62.4
4	19	18.8	18.8	81.2
5	19	18.8	18.8	100.0
Total	101	100.0	100.0	

Sumber: Data Responden Karyawan UIN Maliki Malang 2014

Pada tabel diatas terlihat bahwa tanggapan karyawan tentang pernyataan “Saya memperoleh keadilan yang mendorong saya untuk bekerja dengan disiplin” menunjukkan sebanyak 18,8% menjawab sangat setuju, 18,8% menjawab setuju, 33,7% menjawab netral. Sedangkan yang menjawab tidak setuju sebanyak 25,7% dan 3,0% menjawab sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan secara umum responden menyatakan netral atas item pernyataan diatas. Artinya responden beranggapan bahwa keadilan saat bekerja biasa saja dan bahkan banya juga yang merasa tidak setuju atas item pertanyaan diatas.

Tabel 4.22
Distribusi Frekuensi Item Pertanyaan Disiplin Kerja
Z5.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	2.0	2.0	2.0
3	19	18.8	18.8	20.8
4	41	40.6	40.6	61.4
5	39	38.6	38.6	100.0
Total	101	100.0	100.0	

Sumber: Data Responden Karyawan UIN Maliki Malang 2014

Pada tabel diatas terlihat bahwa tanggapan karyawan tentang pernyataan “Saya senantiasa bekerja dengan disiplin walau tidak diawasi” menunjukkan sebanyak 38,6% menjawab sangat setuju, 40,6% menjawab setuju, 18,8% menjawab netral. Sedangkan yang menjawab tidak setuju sebanyak 2,0% dan 0%

menjawab sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan secara umum responden menyatakan setuju atas item pernyataan diatas.

Tabel 4.23
Distribusi Frekuensi Item Pertanyaan Disiplin Kerja
Z6.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	13	12.9	12.9	12.9
3	28	27.7	27.7	40.6
4	41	40.6	40.6	81.2
5	19	18.8	18.8	100.0
Total	101	100.0	100.0	

Sumber: Data Responden Karyawan UIN Maliki Malang 2014

Pada tabel diatas terlihat bahwa tanggapan karyawan tentang pernyataan “Saya mendapat sanksi atau teguran apabila terlambat datang kerja” menunjukkan sebanyak 18,8% menjawab sangat setuju, 40,6% menjawab setuju, 27,7% menjawab netral. Sedangkan yang menjawab tidak setuju sebanyak 12,9% dan 0% menjawab sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan secara umum responden menyatakan setuju atas item pernyataan diatas.

Tabel 4.24
Distribusi Frekuensi Item Pertanyaan Disiplin Kerja
Z7.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	2.0	2.0	2.0
2	21	20.8	20.8	22.8
3	44	43.6	43.6	66.3
4	25	24.8	24.8	91.1
5	9	8.9	8.9	100.0
Total	101	100.0	100.0	

Sumber: Data Responden Karyawan UIN Maliki Malang 2014

Pada tabel diatas terlihat bahwa tanggapan karyawan tentang pernyataan “Saya akan menegur orang lain yang tidak disiplin” menunjukkan sebanyak 8,9% menjawab sangat setuju, 24,8% menjawab setuju, 43,6% menjawab netral. Sedangkan yang menjawab tidak setuju sebanyak 20,8% dan 2,0% menjawab sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan secara umum responden menyatakan netral atas item pernyataan diatas.

Tabel 4.25
Distribusi Frekuensi Item Pertanyaan Disiplin Kerja
Z8.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.0	1.0	1.0
2	3	3.0	3.0	4.0
3	22	21.8	21.8	25.7
4	32	31.7	31.7	57.4
5	43	42.6	42.6	100.0
Total	101	100.0	100.0	

Sumber: Data Responden Karyawan UIN Maliki Malang 2014

Pada tabel diatas terlihat bahwa tanggapan karyawan tentang pernyataan “Saya dan rekan kerja memiliki hubungan kekeluargaan yang harmonis sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja saya” menunjukkan sebanyak 42,6% menjawab sangat setuju, 31,7% menjawab setuju, 21,8% menjawab netral. Sedangkan yang menjawab tidak setuju sebanyak 3,0% dan 1, 0% menjawab sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan secara umum responden menyatakan setuju atas item pernyataan diatas.

Keterangan:

1 : STS : Sangat Tidak Setuju

3 : N : Netral

5 : SS : Sangat Setuju

2 : TS : Tidak Setuju

4 : S : Setuju

Data pada Tabel 4.16 - 4.25 diatas, menunjukan penyebaran data hasil jawaban responden terhadap variable Disiplin Kerja dengan kuesioner yang diarahkan pada indikator Tujuan dan kemampuan, Teladan pimpinan, Balas jasa, Keadilan, Waskat, Sanksi hukuman, Ketegasan, dan Hubungan Manusia Jawaban responden tertinggi terdapat pada kategori jawaban setuju. Hal ini menunjukan bahwa Disiplin yang dimiliki responden baik.

4.2.3.3 Analisis dan Pembahasan Variabel Semangat Kerja

Semangat Kerja adalah Varibel dependen (Y) yang terdiri dari 4 indikator, masing-masing indikator tersebut diwakili oleh beberapa item pernyataan yang diturunkan dari indikator. 4 Indikator tersebut yaitu Naiknya produksi perusahaan (Y_1) terdiri dari 2 item pernyataan, Tingkat absensi rendah (Y_2) terdiri dari 2 item pernyataan, Labor turn over yang menurun (Y_3) terdiri dari 2 item pernyataan, dan Tidak terjadi atau berkurangnya kegelisahan (Y_4).

Tabel 4.26
Distribusi Frekuensi Item Pertanyaan Semangat Kerja
Y1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	2.0	2.0	2.0
3	7	6.9	6.9	8.9
4	51	50.5	50.5	59.4
5	41	40.6	40.6	100.0
Total	101	100.0	100.0	

Sumber: Data Responden Karyawan UIN Maliki Malang 2014

Pada tabel diatas terlihat bahwa tanggapan karyawan tentang pernyataan “Saya senantiasa bekerja dengan penuh tanggungjawab” menunjukkan sebanyak 40,6% menjawab sangat setuju, 50,5% menjawab setuju, 6,9% menjawab netral. Sedangkan yang menjawab tidak setuju sebanyak 2,0% dan 0% menjawab sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan secara umum responden menyatakan setuju atas item pernyataan diatas.

Tabel 4.27
Distribusi Frekuensi Item Pertanyaan Semangat Kerja
Y1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	2.0	2.0	2.0
3	21	20.8	20.8	22.8
4	49	48.5	48.5	71.3
5	29	28.7	28.7	100.0
Total	101	100.0	100.0	

Sumber: Data Responden Karyawan UIN Maliki Malang 2014

Pada tabel diatas terlihat bahwa tanggapan karyawan tentang pernyataan “Saya merasa kedatangan saya dikantor sangat dibutuhkan oleh banyak orang” menunjukkan sebanyak 28,7% menjawab sangat setuju, 48,5% menjawab setuju, 20,8% menjawab netral. Sedangkan yang menjawab tidak setuju sebanyak 2,0% dan 0% menjawab sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan secara umum responden menyatakan setuju atas item pernyataan diatas.

Tabel 4.28
Distribusi Frekuensi Item Pertanyaan Semangat Kerja
Y2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	46	45.5	45.5	100.0
2	25	24.8	24.8	75.2
3	16	15.8	15.8	29.7
4	5	5.0	5.0	13.9
5	9	8.9	8.9	5.0
Total	101	100.0	100.0	

Sumber: Data Responden Karyawan UIN Maliki Malang 2014

Pada tabel diatas terlihat bahwa tanggapan karyawan tentang pernyataan “Saya sering terlambat dalam membuka pelayanan” menunjukkan sebanyak 24,8% menjawab sangat setuju, 45,5% menjawab setuju, 15,8% menjawab netral. Sedangkan yang menjawab tidak setuju sebanyak 8,9% dan 5,0% menjawab sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan secara umum responden menyatakan setuju atas item pernyataan diatas. Data dalam pertanyaan ini sudah diakumulasikan dan diubah sebab mengandung makna negative jadi hasilnya dibalik.

Tabel 4.29
Distribusi Frekuensi Item Pertanyaan Semangat Kerja
Y2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	6	5.9	5.9	5.9
2	9	8.9	8.9	14.9
3	15	14.9	14.9	29.7
4	50	49.5	49.5	79.2
5	21	20.8	20.8	100.0
Total	101	100.0	100.0	

Sumber: Data Responden Karyawan UIN Maliki Malang 2014

Pada tabel diatas terlihat bahwa tanggapan karyawan tentang pernyataan “Saya tidak pernah absen kerja kecuali saat ada hal yang sangat mendesak” menunjukkan sebanyak 20,8% menjawab sangat setuju, 49,5% menjawab setuju, 14,9% menjawab netral. Sedangkan yang menjawab tidak setuju sebanyak 8,9% dan 5,9% menjawab sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan secara umum responden menyatakan setuju atas item pernyataan diatas.

Tabel 4.30
Distribusi Frekuensi Item Pertanyaan Semangat Kerja
Y3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	10	9.9	9.9	100.0
2	40	39.6	39.6	90.1
3	27	26.7	26.7	50.5
4	19	18.8	18.8	23.8
5	5	5.0	5.0	5.0
Total	101	100.0	100.0	

Sumber: Data Responden Karyawan UIN Maliki Malang 2014

Pada tabel diatas terlihat bahwa tanggapan karyawan tentang pernyataan “Saya sering mengalami perpindahan posisi penetapan kerja selama bekerja disini” menunjukkan sebanyak 9,9% menjawab sangat tidak setuju, 39,6% menjawab tidak setuju, 26,7% menjawab netral. Sedangkan yang menjawab setuju sebanyak 18,8% dan 5,0% menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan secara umum responden menyatakan tidak setuju atas item pernyataan diatas.

Tabel 4.31
Distribusi Frekuensi Item Pertanyaan Semangat Kerja
Y3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	4.0	4.0	4.0
2	13	12.9	12.9	16.8
3	43	42.6	42.6	59.4
4	27	26.7	26.7	86.1
5	14	13.9	13.9	100.0
Total	101	100.0	100.0	

Sumber: Data Responden Karyawan UIN Maliki Malang 2014

Pada tabel diatas terlihat bahwa tanggapan karyawan tentang pernyataan “Saya senang jika dipindahkan keposisi yang baru” menunjukkan sebanyak 13,9% menjawab sangat setuju, 26,7% menjawab setuju, 42,6% menjawab netral. Sedangkan yang menjawab tidak setuju sebanyak 12,9% dan 4,0% menjawab sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan secara umum responden menyatakan netral atas item pernyataan diatas.

Tabel 4.32
Distribusi Frekuensi Item Pertanyaan Semangat Kerja
Y4.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	10	9.9	9.9	9.9
4	48	47.5	47.5	57.4
5	43	42.6	42.6	100.0
Total	101	100.0	100.0	

Sumber: Data Responden Karyawan UIN Maliki Malang 2014

Pada tabel diatas terlihat bahwa tanggapan karyawan tentang pernyataan “Saya merasa puas bila pekerjaan saya selesai tepat pada waktunya” menunjukkan

sebanyak 42,6% menjawab sangat setuju, 47,5% menjawab setuju, 9,9% menjawab netral. Sedangkan yang menjawab tidak setuju sebanyak 0% dan 0% menjawab sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan secara umum responden menyatakan sangat setuju atas item pernyataan diatas.

Tabel 4.33
Distribusi Frekuensi Item Pertanyaan Semangat Kerja
Y4.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	2.0	2.0	2.0
3	29	28.7	28.7	30.7
4	52	51.5	51.5	82.2
5	18	17.8	17.8	100.0
Total	101	100.0	100.0	

Sumber: Data Responden Karyawan UIN Maliki Malang 2014

Pada tabel diatas terlihat bahwa tanggapan karyawan tentang pernyataan “Saya merasa aman dengan pekerjaan saya ini” menunjukkan sebanyak 17,8% menjawab sangat setuju, 51,5% menjawab setuju, 28,7% menjawab netral. Sedangkan yang menjawab tidak setuju sebanyak 2,0% dan 0% menjawab sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan secara umum responden menyatakan setuju atas item pernyataan diatas.

Tabel 4.34
Distribusi Frekuensi Item Pertanyaan Semangat Kerja
Y4.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	5	5.0	5.0	5.0
3	16	15.8	15.8	20.8
4	43	42.6	42.6	63.4
5	37	36.6	36.6	100.0
Total	101	100.0	100.0	

Sumber: Data Responden Karyawan UIN Maliki Malang 2014

Pada tabel diatas terlihat bahwa tanggapan karyawan tentang pernyataan “Saya senang dengan lingkungan kerja saya yang bersih dan rapi serta fasilitas yang memadai” menunjukkan sebanyak 36,6% menjawab sangat setuju, 42,6% menjawab setuju, 15,8% menjawab netral. Sedangkan yang menjawab tidak setuju sebanyak 5,0% dan 0% menjawab sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan secara umum responden menyatakan setuju atas item pernyataan diatas.

Keterangan:

1 : STS : Sangat Tidak Setuju 3 : N : Netral 5 : SS : Sangat Setuju
 2 : TS : Tidak Setuju 4 : S : Setuju

Data pada Tabel 4.26 - 4.34 diatas, menunjukan penyebaran data hasil jawaban responden terhadap variable Semangat Kerja dengan kuesioner yang diarahkan pada indikator Naiknya produksi perusahaan, Tingkat absensi yang rendah, *Labor turn over* yang menurun dan tidak terjadi atau berkurangnya kegelisahan Jawaban responden tertinggi terdapat pada kategori jawaban setuju ini menunjukan bahwa semangat kerja responden tinggi hal ini bagus untuk perusahaan.

4.3 ANALISIS DATA

4.3.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat mengukur apa yang akan diukur. Suatu item dikatakan valid apabila indeks korelasi *product moment* Pearson $\geq r$ table (0,196) atau nilai signifikansinya $<$ taraf nyata 5%.

Hasil pengujian pada masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 4.35
Hasil Uji Validitas

Item	r hitung	sig.	Keterangan	Item	r hitung	sig.	Keterangan
X1.1	0,689	0,000	Valid	Z3.2	0,554	0,000	Valid
X1.2	0,668	0,000	Valid	Z4.1	0,605	0,000	Valid
X1.3	0,546	0,000	Valid	Z5.1	0,641	0,000	Valid
X1.4	0,665	0,000	Valid	Z6.1	0,519	0,000	Valid
X2.1	0,671	0,000	Valid	Z7.1	0,555	0,000	Valid
X2.2	0,416	0,000	Valid	Z8.1	0,620	0,000	Valid
X2.3	0,314	0,001	Valid	Y1.1	0,702	0,000	Valid
X3.1	0,554	0,000	Valid	Y1.2	0,537	0,000	Valid
X3.2	0,515	0,000	Valid	Y2.1	0,569	0,000	Valid
X4.1	0,706	0,000	Valid	Y2.2	0,417	0,000	Valid
X4.2	0,473	0,000	Valid	Y3.1	0,442	0,000	Valid
Z1.1	0,365	0,000	Valid	Y3.2	0,415	0,000	Valid
Z1.2	0,669	0,000	Valid	Y4.1	0,678	0,000	Valid
Z2.1	0,561	0,000	Valid	Y4.2	0,423	0,000	Valid
Z3.1	0,385	0,000	Valid	Y4.3	0,455	0,000	Valid

Sumber: Data Primer diolah 2014

Berdasarkan table di atas dapat diketahui bahwa semua item memiliki nilai r hitung $> r$ table (0,196) dan nilai signifikansinya $< 0,05$, sehingga dapat dikatakan semua item telah valid dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Instrumen dapat dikatakan andal (reliabel bila memiliki koefisien keandalan reliabilitas (*Alpha Cronbach*) sebesar 0,6 atau lebih. Bila alpha lebih kecil dari 0,6 maka dinyatakan tidak reliabel (Ghozali, 2008:42). Hasil pengujian reliabilitas terhadap kedua variabel ditunjukkan tabel di bawah ini:

Tabel 4.36
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
<i>Automatic Fingerprint Identification System (AFIS) (X)</i>	0,776	Reliabel
Disiplin Kerja (Z)	0,735	Reliabel
Semangat Kerja (Y)	0,614	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah 2014

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa kedua variabel memiliki nilai koefisien *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dikatakan

instrumen pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini sudah reliabel atau dapat diandalkan sehingga dapat dilakukan analisis selanjutnya.

4.3.3 Hasil Uji Normalitas

Salah satu asumsi penggunaan statistik parametrik adalah asumsi *multivariate normality*. Uji normalitas data ini dimaksudkan untuk mengetahui normal tidaknya distribusi penelitian masing-masing variabel (Ghozali, 2011). Jika asumsi normalitas dipenuhi, maka nilai residual dari analisis juga berdistribusi normal dan independen. Normalitas dapat dilihat dari nilai *critical ratio* (CR) sebesar $\pm 2,58$ pada tingkat signifikansi 1%. Apabila nilai CR yang dihasilkan dalam tabel masing-masing dimensi variabel memiliki nilai yang lebih kecil dari $\pm 2,58$ maka disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal. Hasil pengujian menggunakan bantuan program AMOS 6.0 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.37
Uji Normalitas

Variable	CR	Keterangan
<i>Automatic Fingerprint Identification System</i> (AFIS) (X)	-,315	Normal
Disiplin Kerja (Z)	-1,226	Normal
Semangat Kerja (Y)	-,529	Normal
Multivariate	,514	Normal

Sumber: Data Primer diolah 2014

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel pada model analisis jalur (*path analysis*) berdistribusi normal karena memiliki

nilai CR yang lebih kecil dari $\pm 2,58$. Dengan kata lain asumsi normalitas pada model path telah terpenuhi.

4.3.4 Analisis Koefisien Jalur

Analisis jalur digunakan untuk menguji pengaruh variable intervening. Analisis jalur (*Path Analysis*) merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda. Analisis jalur menggunakan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variable (model causal) yang telah diterapkan sebelumnya berdasarkan teori. Analisis jalur sendiri tidak dapat menentukan hubungan sebab akibat dan juga tidak dapat digunakan sebagai substitusi bagi peneliti untuk melihat hubungan kausalitas antar variable. Hubungan kausalitas antar variable telah dibentuk dengan model berdasarkan landasan teoritis (Khuzaini, 2009)

4.3.4.1 Koefisien Jalur Pengaruh *Automatic Fingerprint Identification System* (AFIS) (X) terhadap Disiplin Kerja (Z)

Tabel di bawah ini menggambarkan hasil pengujian pengaruh *Automatic Fingerprint Identification System* (AFIS) (X) terhadap Disiplin Kerja (Z).

Tabel 4.38
Hasil Uji Koefisien Jalur Pengaruh *Automatic Fingerprint Identification System* (AFIS) (X) terhadap Disiplin Kerja (Z)

Variabel	Beta	t_{hitung}	Sig t	Keterangan
<i>Automatic Fingerprint Identification System</i> (AFIS)	0,590	7,307	0,000	Signifikan
t_{tabel}	= 1,984			
R square	= 0,348			

Sumber: Data Primer diolah 2014

Hasil perhitungan statistik pengaruh *Automatic Fingerprint Identification System* (AFIS) (X) terhadap Disiplin Kerja (Z) dengan R Square yang menunjukkan nilai sebesar 0,348 atau 34,8%. Nilai ini menggambarkan bahwa hasil pengujian variabel *Automatic Fingerprint Identification System* (AFIS) (X) terhadap Disiplin Kerja (Z) sebesar 34,8%. Sedangkan pengaruh sisanya yang sebesar 65,2%, dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel bebas yang diteliti.

Hasil perhitungan statistik pengaruh variabel *Automatic Fingerprint Identification System* (AFIS) (X) terhadap Disiplin Kerja (Z) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 7,307 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan koefisien jalur (beta) sebesar 0,590. Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($7,307 > 1,984$) atau $sig\ t < 5\%$ ($0,000 < 0,05$) maka disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *Automatic Fingerprint Identification System* (AFIS) (X) terhadap Disiplin Kerja (Z). Koefisien beta yang positif mengindikasikan bahwa pengaruh *Automatic Fingerprint Identification System* (AFIS) (X) terhadap Disiplin Kerja (Z) adalah pengaruh yang positif dan signifikan.

4.3.4.2 Koefisien Jalur Pengaruh Variabel *Automatic Fingerprint Identification System* (AFIS) (X) dan Disiplin Kerja (Z) terhadap Semangat Kerja (Y)

Tabel berikut ini menggambarkan hasil dari pengujian pengaruh variabel *Automatic Fingerprint Identification System* (AFIS) (X) dan Disiplin Kerja (Z) terhadap Semangat Kerja (Y).

Tabel 4.39
Hasil Uji Koefisien Jalur Pengaruh *Automatic Fingerprint Identification System* (AFIS) (X) dan Disiplin Kerja (Z) terhadap Semangat Kerja (Y)

Variabel	Beta	t_{hitung}	Sig t	Keterangan
<i>Automatic Fingerprint Identification System</i> (AFIS) (X)	0,251	2,604	0,009	Signifikan
Disiplin Kerja (Z)	0,446	4,622	0,000	Signifikan
t_{tabel}	= 1,984			
R square	= 0,394			

Sumber: Data Primer diolah 2014

Hasil perhitungan statistik pengaruh *Automatic Fingerprint Identification System* (AFIS) (X) dan Disiplin Kerja (Z) terhadap Semangat Kerja (Y) dengan R Square yang menunjukkan nilai sebesar 0,394 atau 39,4%. Nilai ini menggambarkan bahwa hasil pengujian variabel *Automatic Fingerprint Identification System* (AFIS) (X) dan Disiplin Kerja (Z) terhadap Semangat Kerja (Y) sebesar 39,4%. Sedangkan pengaruh sisanya yang sebesar 60,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel bebas yang diteliti.

Hasil perhitungan statistik pengaruh variabel *Automatic Fingerprint Identification System* (AFIS) (X) terhadap Semangat kerja (Y) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,604 dengan nilai signifikansi sebesar 0,009 dan koefisien jalur (beta) sebesar 0,251. Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,604 > 1,984$) atau $sig\ t < 5\%$ ($0,009 < 0,05$) maka disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *Automatic Fingerprint Identification System* (AFIS) (X) terhadap Semangat Kerja (Y). Koefisien beta yang positif mengindikasikan bahwa

pengaruh *Automatic Fingerprint Identification System* (AFIS) (X) terhadap Semangat Kerja (Y) adalah pengaruh yang positif dan signifikan.

Hasil perhitungan statistik pengaruh variabel Disiplin Kerja (Z) terhadap Semangat Kerja (Y) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4,622 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan koefisien jalur (beta) sebesar 0,358. Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,622 > 1,984$) atau $\text{sig } t < 5\%$ ($0,000 < 0,05$) maka disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Disiplin Kerja (Z) terhadap Semangat Kerja (Y). Koefisien beta yang positif mengindikasikan bahwa pengaruh Disiplin Kerja (Z) terhadap Semangat (Y) adalah pengaruh yang positif dan signifikan.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat dibuat ringkasan koefisien jalur dalam penelitian ini seperti tabel berikut ini:

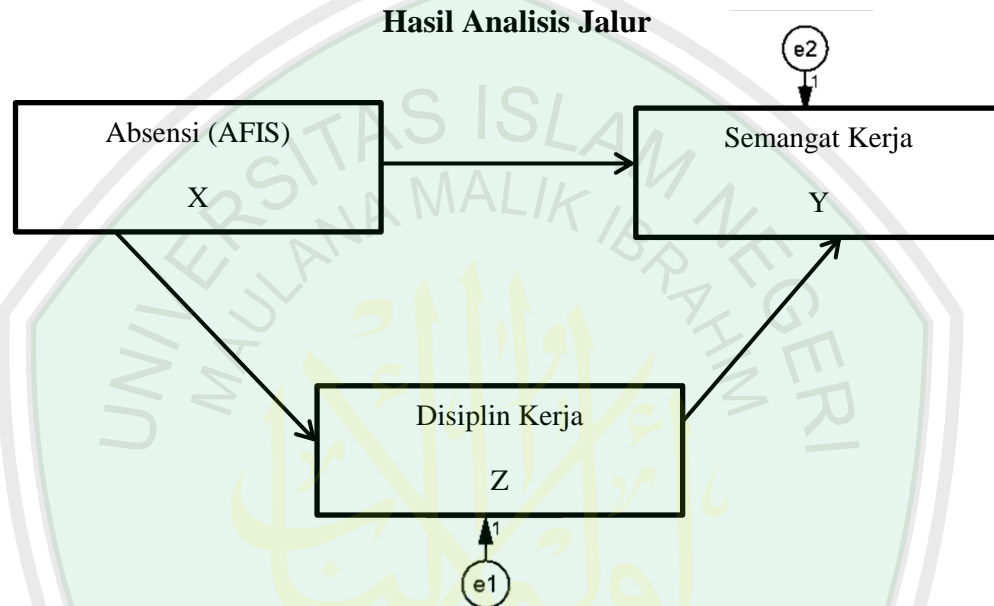
Tabel 4.40
Ringkasan Koefisien Jalur

Variabel Eksogen	Variabel Endogen	Koefisien Beta	P-value
<i>Automatic Fingerprint Identification System</i> (AFIS) (X)	Disiplin Kerja (Z)	0,590	0,000
<i>Automatic Fingerprint Identification System</i> (AFIS) (X)	Semangat Kerja (Y)	0,251	0,009
Disiplin Kerja (Z)	Semangat Kerja (Y)	0,446	0,000

Sumber: Data Primer diolah 2014

Berdasarkan tabel di atas, dimana dari ketiga jalur pada model hipotesis seluruhnya menghasilkan pengaruh yang signifikan. Berikut ini gambar model path pada penelitian ini.

Gambar 4.6
Hasil Analisis Jalur



Berdasarkan gambar di atas terdapat empat jalur model hipotesis yang dianalisis pada penelitian ini. Dari keempat jalur model hipotesis tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- (1) Pengaruh langsung *Automatic Fingerprint Identification System* (AFIS) (X) terhadap Disiplin Kerja (Z)
- (2) Pengaruh langsung *Automatic Fingerprint Identification System* (AFIS) (X) terhadap Semangat Kerja (Y)
- (3) Pengaruh langsung Disiplin Kerja (Z) terhadap Semangat Kerja (Y)
- (4) Pengaruh tidak langsung *Automatic Fingerprint Identification System* (AFIS) (X) terhadap Semangat Kerja (Y) melalui Disiplin Kerja (Z).

4.3.5 Pengujian Goodness of Fit Model Analisis Jalur

Dari diagram jalur dan penjelasan pada paparan sebelumnya maka selanjutnya akan dilakukan pengujian *Goodness of Fit* model dengan menggunakan koefisien determinasi total. Total keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model diukur dengan rumus:

$$R^2_m = 1 - P^2_{e1} P^2_{e2} \dots P^2_{ep}$$

Dimana

$$P^2_{e1} = 1 - R^2_1$$

$$P^2_{e2} = 1 - R^2_2$$

Dimana R^2_1 adalah R square untuk persamaan 1 yaitu sebesar 0,348 dan R^2_2 adalah R square untuk persamaan 2 yaitu sebesar 0,394. Maka:

$$P^2_{e1} = 1 - 0,348 = 0,652$$

$$P^2_{e2} = 1 - 0,394 = 0,606$$

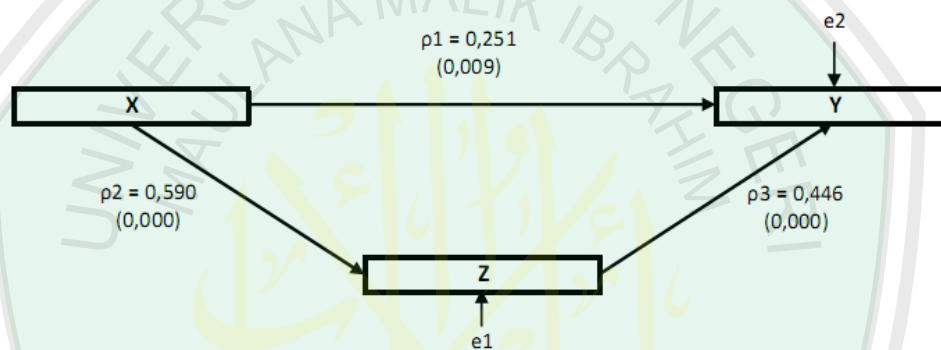
Sehingga diperoleh koefisien determinasi total sebagai berikut:

$$R^2_m = 1 - (0,652 \times 0,606) = 1 - 0,395 = 0,605 \text{ atau } 60,5\%$$

Hasil perhitungan R^2_m mengindikasikan keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model tersebut adalah sebesar 60,5% atau dengan kata lain sebesar 60,5% model yang terbentuk dapat menjelaskan informasi yang terkandung dalam data. Sedangkan keragaman sisanya yaitu sebesar 39,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dan eror.

Berdasarkan teori trimming, maka jalur-jalur yang nonsignifikan dibuang, sehingga diperoleh model yang didukung (konfirmasi) oleh data empiric. Sehingga disimpulkan bahwa Absensi AFIS berpengaruh secara langsung terhadap Semangat kerja karyawan sebesar 0,251. Dan diagram jalur path yang diperoleh sebagai berikut:

Gambar 4.7
Lintasan Path



Dari validitas model, diperoleh:

- 1) Berdasarkan koefisien determinasi total, diperoleh bahwa model dapat menjelaskan informasi yang terkandung didalam data sebesar 60,5% angka ini sudah layak untuk dijadikan acuan.
- 2) Lintasan yang pengaruh adalah Absensi AFIS terhadap Semangat KerjaKaryawan secara langsung.

4.3.5.1 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung dalam Analisis Jalur

Secara keseluruhan, model pada penelitian ini terdiri dari 3 pengaruh langsung dan 1 pengaruh tidak langsung. Tabel berikut ini menyajikan hasil pengujian pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung.

Tabel 4.40
Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Variabel Eksogen	Variabel Endogen	Koefisien Beta	P-value	Keterangan
<i>Automatic Fingerprint Identification System</i> (AFIS) (X)	Disiplin Kerja (Z)	0,590	0,000	Signifikan
<i>Automatic Fingerprint Identification System</i> (AFIS) (X)	Semangat Kerja (Y)	0,251	0,009	Signifikan
Disiplin Kerja (Z)	Semangat Kerja (Y)	0,446	0,000	Signifikan

Sumber: Data Primer diolah 2014

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji statistik terhadap hipotesis pengaruh langsung antar variabel penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pengaruh langsung antara variabel Absensi *Automatic Fingerprint Identification System* (AFIS) (X) terhadap variabel Disiplin Kerja (Z) sebesar 0,590 dengan nilai signifikansi (*p-value*) sebesar 0,000 yang berarti berpengaruh positif dan signifikan. Pengaruh langsung antara variabel Absensi *Automatic Fingerprint Identification System* (AFIS) (X) terhadap variabel Semangat kerja (Y) sebesar 0,251 dengan propabilitas (*p-value*) sebesar 0,009 yang berarti

berpengaruh positif dan signifikan. Selanjutnya pengaruh langsung antara variabel Disiplin Kerja (Z) terhadap variabel Semangat Kerja (Y) sebesar 0,446 dengan nilai signifikansi (*p-value*) sebesar 0,000, yang berarti berpengaruh positif dan signifikan.

Tabel 4.41
Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Variabel Eksogen	Variabel Perantara	Variabel Endogen	Koefisien Beta	Keterangan
<i>Automatic Fingerprint Identification System</i> (AFIS) (X)	Disiplin Kerja (Z)	Semangat Kerja (Y)	$0,590 \times 0,446 = 0,263$	Signifikan

Sumber: Data Primer diolah 2014

Hasil analisis pada tabel di atas tentang pengujian terhadap hipotesis pengaruh tidak langsung *Automatic Fingerprint Identification System* (AFIS) (X) terhadap Semangat Kerja (Y) melalui Disiplin Kerja (Z) sebesar 0,263 (berasal dari $0,590 \times 0,446$). Karena pengaruh langsung antara *Automatic Fingerprint Identification System* (AFIS) (X) terhadap Disiplin Kerja (Z) dan pengaruh langsung Disiplin Kerja (Z) terhadap Semangat Kerja (Y) signifikan, maka pengaruh tidak langsung antara *Automatic Fingerprint Identification System* (AFIS) (X) terhadap Semangat Kerja (Y) melalui Disiplin Kerja (Z) juga signifikan.

Pengaruh total dari variabel *Automatic Fingerprint Identification System* (AFIS) (X) terhadap Semangat Kerja (Y) sebesar $0,590 + 0,263 = 0,853$. Pengaruh total dari variabel *Automatic Fingerprint Identification System* (AFIS) (X)

terhadap Semangat Kerja (Y) adalah positif. Hal ini dapat diartikan juga bahwa semakin baik *Automatic Fingerprint Identification System* (AFIS), maka semangat juga akan semakin meningkat.

4.4 PEMBAHASAN PENELITIAN

Dalam penelitian diatas, hipotesis pertama yaitu terdapat hubungan positif dan signifikan antara Absensi *Automatic Fingerprint Identification System* (AFIS) dengan disiplin kerja dan hipotesis kedua terdapat hubungan positif dan signifikan antara Absensi *Automatic Fingerprint Identification System* (AFIS) dengan Semangat kerja dan hubungan tidak langsung yang positif dan signifikan antara Absensi *Automatic Fingerprint Identification System* (AFIS) dan Disiplin Kerja dengan Semangat Kerja Karyawan UIN Maliki Malang.

Setiap perusahaan pada umumnya menginginkan agar para karyawan yang bekerja dapat mematuhi tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan. Dengan ditetapkannya peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, diharapkan agar para karyawan dapat melaksanakan sikap disiplin dalam bekerja sehingga Semangat kerja pun meningkat. Salah satu upaya dalam meningkatkan disiplin kerja UIN Maliki Malang ngemimplementasikan absensi AFIS. Absensi *Automatic Fingerprint Identification System* (AFIS) adalah absensi yang menggunakan sistem identifikasi sidik jari terotomasi yang merupakan system dalam SDM untuk memantau absensi kerja maupun tingkat keterlambatan karyawan.

Data pada Tabel 4.5 - 4.15 disajikan persentase skor tanggapan responden yang berjumlah 101 karyawan mengenai Absensi *Automatic Fingerprint Identification System* (AFIS) di UIN Maliki Malang dengan kuesioner yang diarahkan pada indikator *Functionali*, *Reliability*, *Usability*, dan *Efficiency*. Jawaban responden tertinggi terdapat pada jawaban setuju yang artinya Absensi AFIS UIN Maliki Malang baik.

Pada Tabel 4.16 - 4.25 disajikan persentase skor tanggapan responden yang berjumlah 101 responden mengenai disiplin kerja di UIN Maliki Malang menunjukkan penyebaran data hasil jawaban responden terhadap variable Disiplin Kerja dengan kuesioner yang diarahkan pada indikator Tujuan dan kemampuan, Teladan pimpinan, Balas jasa, Keadilan, Waskat, Sanksi hukuman, Ketegasan, dan Hubungan Manusia Jawaban responden tertinggi terdapat pada kategori jawaban setuju. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin yang dimiliki responden baik.

Menurut Fathoni (2006:103) menyatakan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana keadaan seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan-peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dengan dilandasi kesadaran dan keinsyafan akan tercapainya suatu kondisi antara keinginan dan kenyataan dan diharapkan agar para pegawai memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga produktivitasnya meningkat. Dalam ajaran Islam banyak ayat Al Qur'an dan Hadist yang

memerintahkan disiplin dalam arti ketaatan pada peraturan yang telah ditetapkan, antara lain surat An Nisa ayat 59

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِيَ الْأَمْرِ مِنْكُمْ
فَإِنْ تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ
وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۚ ذَٰلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ﴿٥٩﴾

“Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya” (An-Nisa’ ayat 59).

Data pada Tabel 4.26 - 4.34, juga menunjukkan penyebaran data hasil jawaban responden terhadap variable Semangat Kerja dengan kuesioner yang diarahkan pada indikator Naiknya produksi perusahaan, Tingkat absensi yang rendah, *Labor turn over* yang menurun dan tidak terjadi atau berkurangnya kegelisahan Jawaban responden tertinggi terdapat pada kategori jawaban setuju ini menunjukkan bahwa semangat kerja responden tinggi hal ini bagus untuk perusahaan.

Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal. Keberhasilan perusahaan ataupun instansi adalah ketika semangat kerja pegawainya sangat tinggi. Dalam Al-Qur’an, Allah SWT berfirman kepada umatNya untuk bekerja sebaik-baiknya.

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ
وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang Telah kamu kerjakan".

Dalam ayat diatas anjuran untuk bekerja dengan benar dan semangat sebab nantinya pekerjaan itu akan dilihat oleh Allah dan RasulNya bukan karena ada pantauan dari system yang dibuat oleh manusia sendiri seperti penggunaan absensi AFIS. Karena pantauan system para pegawai atau karyawan bisa saja memanipulasinya dengan datang kerja tepat waktu dan pulang kerja tepat waktu akan tetapi pada saat jam kerja dengan seenaknya pergi meninggalkan kantor dan mengabaikan pekerjaannya.

Dari beberapa analisis diatas, disimpulkan bahwa absensi AFIS mampu meningkatkan semangat kerja karyawan secara langsung. Artinya setelah penggunaan absensi AFIS semakin meningkat semangat kerja karyawan. Absensi AFIS juga mampu meningkatkan semangat kerja karyawan melalui disiplin kerja karyawan secara tidak langsung.

Pengaruh *Automatic Fingerprint Identification System* (AFIS) (X) dan Disiplin Kerja (Z) terhadap Semangat Kerja (Y) dengan R Square yang menunjukkan nilai sebesar 0,394 atau 39,4%. Nilai ini menggambarkan bahwa hasil pengujian variabel Absensi *Automatic Fingerprint Identification System* (AFIS) (X) dan Disiplin Kerja (Z) terhadap Semangat Kerja (Y) sebesar 39,4%.

Sedangkan pengaruh sisanya yang sebesar 60,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel bebas yang diteliti.

Untuk pengaruh variabel *Automatic Fingerprint Identification System* (AFIS) (X) terhadap Semangat kerja (Y) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,604 dengan nilai signifikansi sebesar 0,009 dan koefisien jalur (beta) sebesar 0,251. Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,604 > 1,984$) atau $\text{sig } t < 5\%$ ($0,009 < 0,05$) maka disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *Automatic Fingerprint Identification System* (AFIS) (X) terhadap Semangat Kerja (Y). Koefisien beta yang positif mengindikasikan bahwa pengaruh *Automatic Fingerprint Identification System* (AFIS) (X) terhadap Semangat Kerja (Y) adalah pengaruh yang positif dan signifikan.

Sedangkan untuk pengaruh variabel Disiplin Kerja (Z) terhadap Semangat Kerja (Y) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4,622 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan koefisien jalur (beta) sebesar 0,358. Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,622 > 1,984$) atau $\text{sig } t < 5\%$ ($0,000 < 0,05$) maka disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Disiplin Kerja (Z) terhadap Semangat Kerja (Y). Koefisien beta yang positif mengindikasikan bahwa pengaruh Disiplin Kerja (Z) terhadap Semangat (Y) adalah pengaruh yang positif dan signifikan.

Dari data yang diperoleh melalui angket kuesioner yang disebar dan hasil analisis data diperoleh hasil para karyawan memiliki Disiplin kerja yang baik. Ini dibuktikan dari jawaban kuesioner paling banyak adalah setuju. Dan juga untuk Semangat kerja karyawan UIN Maliki juga tinggi ini dibuktikan dari jawaban kuesioner paling banyak adalah setuju. Namun pengamatan langsung di

lingkungan lokasi penelitian, banyak karyawan yang meskipun datang tepat waktu namun setelah melakukan absensi AFIS mereka kembali keluar untuk sekedar sarapan dan kembali ke kantor terlambat. Hal ini menunjukkan bahwa semangat kerja dan disiplin kerja yang diterapkan dengan pendekatan system yakni dengan absensi AFIS kurang meningkatkan semangat kerja karyawan.

